

就業規則をめぐる最近の判例動向（1）

—— 大曲市農協事件最高裁判決を中心として ——

藤 沢 攻

1. 就業規則に関する判例の問題状況
2. 大曲市農協事件の事実関係
3. 一審および二審判決の各判旨とその検討
4. 上告審判決の判旨とその検討
5. おわりに

1. 就業規則に関する判例の問題状況

就業規則は、現実の労使関係において重要な機能を果たしており、それをめぐる紛争は労使間の深刻な問題を惹起させている。それだけに、こと労働法学上からは、根本的にその法的性質ないし法的効力の問題として多様な学説が鋭く対立している現状にあることは既述したところである¹⁾。

学説が諸説紛々たることに対して、紛争の法的解決を図ることを使命とする裁判所の見解は、かつては多様なものが出されていたものの、最近になって統一傾向が打ち出されてきつつあることが指摘される。その契機となったのが、秋北バス事件最高裁大法廷判決（昭 43・12・25）であり、その見解を前提とした判断が一般的になったことにより、「判例法理によりやく収束の方向が現われるに至っている」²⁾とされる。

学説と異なり、裁判所の見解は、現実に生起する事件を対象に具体的妥当性を目指して法的処理を完遂しなければならない使命をもつ。従って、そこに打ち出された判例が統一傾向を示すことは現象的に歓迎されることかもしれない。しかし、現実が生起する事件は同種のものでもその内容が多様であるのは当然であり、判例が具体的妥当性に引きずられるあまり、理論的に不適当な結論を示す可能性も危惧しなけれ

ばならない。その立場を堅持する限り「（判例法理を）内在的に理解し、法理的に明確に位置づけて、解釈論的に整序していかなければならない……」³⁾とするのは妥当である。

そうした観点から、就業規則に関する判例の問題状況を把握しておきたいと思うが、就業規則の問題が学説上も判例においても最も増幅されるのは、その一方的不利益変更の問題であり、まず本稿において、その問題点に絞って、しかも不利益変更の法的効力に焦点を当てて考察することとする。なお、判例中、ここでは下級審に対する判断の拘束性をもつ最高裁の判断の軌跡を追うことを中心に検討を加える。

就業規則に関する何らかの問題を争点とした判例は、これまでに 140 件余りとされ、そのうち不利益変更の効力の有無を争点とした判例は、昭和 62 年までに 80 件とされる⁴⁾。その内容としては、① 定年制の新設、② 退職金の減額、③ 賃金の減額、④ 労働時間の延長、⑤ 休暇付与方式の変更、⑥ 勤務形態の変更とに大別され（事件によって内容の重複もある）、一審、二審そして上告審と効力の有無をめぐって判断の相違が現われている⁵⁾。その主要な論点は、当初の判決（秋北バス事件判決以前のもの）では、就業規則の作成・変更権を“経営権の作用”として、変更するのに法的規制がなければ不利益変更も有効なりとする傾向であった（そ

の典型的なものとして、三井造船事件最高裁二小法廷決定、昭27・7・4)。

ところが、前記の秋北バス事件判決は、判例としてしかも最高裁として、初めて判断の内容を具体的に定型化することを試みたもので、その意味で注目されるものであった。この事件は、今まで定年制がなかった労働者に対する会社側の就業規則変更による定年退職の効力が争点となり、最高裁は要旨次のように判示した。すなわち、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的处理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない、と解すべきである」(下線は筆者による、以下も同じ)として、就業規則変更による新たな定年制の設定は有効なりとの判断を示した。

この判断は、第一に、変更が「既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課する」ことになるかどうか、すなわち変更が不利益変更であるかどうかがまず問題とされ、第二に、不利益変更だとすれば、その変更が「合理的なもの」かどうか、すなわち合理性の有無が続いて問題とされるという二段階の判断枠組みを示したことになる。前者については、それまでになかった定年制が新設されたり、賃金・退職金が減額されたりする事実が裁判において客観的に認定され易いことであり、その意味でこの段階で困難な問題とはならない。しかし、後者の合理性判断については、同判決自体で何らの具体的な判示はなく、単に合理的な労働条件を定めた就業規則は「事実たる慣習」として法的効力を発生させるという主旨にとどまっている。このことで同判決に対しては、不利益変更の効力に正面から取り組もうとした意図とは異なり、内容的に客観的な基準を示唆するものは何も認められないとの多くの批判が出された⁶⁾。

合理性判断において、判例のなかに客観的な定型化が示されなければ、当然に個々の事案に対して裁判官の主観的な判断が優先されることになり、その後の判例では不利益変更された就業規則条項が何故に合理的なのか否か、論理的に詰めることなく結論を導くことさえみられた⁷⁾。そうしたなかで、最高裁として合理性の有無を判断する具体的な条件を示そうとするものが現われた。すなわち、御国ハイヤー事件最高裁二小法廷判決(昭58・7・15)は、退職金について退職時の基本給月額×勤続年数とした支給規定を会社側が変更し、その日以後の就労期間は退職金算定の勤続年数に算入しないとした事案に対して、「……不利益を一方的に課するものであるにもかかわらず、上告人(会社側)はその代償となる労働条件を何ら提供しておらず、また、右不利益を是認させるような特別の事情も認められない……」と判示して、不利益変更に合理性なしとした原判決を支持した⁸⁾。

就業規則の変更によって、労働条件の不利益変更がなされた場合、理想論としては確かにそれに代わる労働条件の利益変更がなされて然るべきであるが、現実には不利益変更がなされる場合その意味での代償措置を欠くのが通例であり(だからこそ不利益変更の問題となる)、せいぜい不利益変更への経過措置を設定するか、あるいは多少なりとも代償的な措置を採り入れるかが行なわれ、その当否をめぐって判断がなされることになろう。しかし、最高裁として、不利益変更が有効であるためには、それに対する“代償措置”という一つの条件がなければならず、その条件を欠く場合には更にそのことを正当化し得る特別な理由がなければ、変更の合理性は認められないとしたことで、一応は前述の秋北バス事件判決の内容を一步進めたものでありとして評価できるものであった。

最高裁は、同年続いて変更の合理性をめぐって次の判断を示した。すなわち、タケダシステム事件最高裁二小法廷判決(昭58・11・25)は、女子従業員が毎月取り得る生理休暇のうち年間24日を有給とした就業規則が、月2日を限度に1日につき基本給1日分の68%を補償するこ

とに変更された事案に対して、前記の秋北バス事件を前提にしつつ、「……変更が合理的なものであるか否かを判断するに当たっては、変更の内容及び必要性の両面からの考察が要求され、右変更により従業員の被る不利益の程度、右変更との関連の下に行われた賃金の改善状況のほか……旧規定の下において有給生理休暇の取得について濫用があり、社内規律の保持及び従業員の公平な処遇のため右変更が必要であったか否かを検討し、更には労働組合との交渉の経過、他の従業員の対応、関連会社の取扱い、我が国社会における生理休暇制度の一般的状況等の諸事情を総合勘案する必要がある」として、本件就業規則の変更を無効とした原審判決を破棄、差戻すと判示した⁹⁾。

この判決は、第一に合理性判断の基本的な条件として“変更の内容”と“変更の必要性”との二面からの判断のための枠組みを示しており、第二に“変更により従業員の被る不利益の程度”、“賃金の改善状況”等（ここでは7点）の諸事情の総合勘案が必要とした点に特徴がある。これらの点を指摘したことは、最高裁として合理性判断の際に問題となり得るであろうと考える点をまず大ざっぱに拾い集めてそれを示したものとみられ、裁判所の考え方が明らかにされてきたという意味で、前述の秋北バス事件および御国ハイヤー事件の判断内容を掘り下げたことは明らかである。ただし、この判旨においては、列挙された何らかの勘案事項が実際に存在して、変更の“内容”とか“必要性”の検討の材料となり得る場合は、合理性を判断すること自体に問題はないとしても（例えば、退職金支給基準を減額変更した際に、給与の何らかの増額をした事実がある等の場合）、総合勘案すべき諸事情が“内容”、“必要性”を検討し得る材料とならない場合には、判断の客観的な基準を何に求めるのかという点で困難な問題となろう。

なお、最高裁としては、その後就業規則の不利益変更の事案ではなく就業規則に基づき業務命令と服従義務を争点とする事案において次のような判断を示している。すなわち、電々公社帯広局事件最高裁一小法廷判決（昭61・3・13）

は、就業規則に基づく精密検診受診の業務命令を発した場合、規則の規定内容は労働契約の内容となって労働者に受診を義務づけるか否かの事案に対して、「就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいてそれが当該労働契約の内容となっている……」とし、公社就業規則と健康管理規程によって職員が健康保持増進の義務ならびに健康管理従事者の指示に従う義務があり、さらに職員は労働契約上その労働力の処分を公社に委ねていることから「（規則と規程の）いずれも合理的なものというべきである……」と判示した。

この判断においては、その原審が問題としている個人の診療受診の自由ならびに医師選択の自由の問題が残るけれども、就業規則の内容そのものの合理性を判断する一つの条件として“労働者の健康保持増進”を判断材料にすることの妥当性は否定できない¹⁰⁾。

以上に、就業規則の一方的不利益変更の効力の問題を対象に、最高裁判決を中心としてその判断の内容を概観してきたが、この問題に対して最高裁は秋北バス事件判決を初めとして、それ以後正面から取り組んできたことがうかがわれる。また下級審においても、効力の有無の結論は別として効力判断の論理的枠組みにおいて、特に最近五年間ほどは同判決の判旨を前提とするものがほとんどである¹¹⁾。すなわち、就業規則の変更が労働者にとって不利益変更であれば原則として許されないが、その変更自体が合理的なものであれば不利益変更でも有効であるとの二段階の枠組みが前提とされるが、最高裁としては第一段階の点は不利益性を当然の前提としており、争点は専ら第二段階の合理性判断に置かれ、その点については、既述のようにタケダシステム事件判決が示した“変更の内容”と“変更の必要性”に焦点を絞ることが行われ、現実的には特に“必要性”の判断について、具体的な“諸事情の総合勘案”によりその当否を判断するとの論理構成を採っている。この最高裁の考え方に対して、下級審では“諸事情の総合勘案”としてさらに多種多様な点が採り上げられている。

こうした点を全体として総合すると、その性質から次の四つの合理性基準に集約できるとされる¹²⁾。すなわち、① 労働者の被る不利益の僅少性（変更前の利益との比較衡量、不利益変更の幅・程度、経過・緩和措置ないし代償措置の有無等）、② 変更の必要の重大性（変更しないことで生ずる事業経営上の不利益等）、③ 変更の社会的相当性（職場内での労働組合等多数従業員の対応、職場外での関連企業の取扱い、社会的一般的状況等）、④ 変更手続の相当性（変更するまでの反対組合・従業員への説得努力の有無）、これらの基準の下に集約される各事情を総合的に勘案する枠組みの下で、変更の合理性が判断されていると指摘されるところである。

2. 大曲市農協事件の事実関係

就業規則の不利益変更に関する裁判例も最高裁および下級審ともに相当数蓄積されてきているが、その具体的な合理性判断についてはいまだに判断基準の定型化というようなものはみられず、諸説紛々たる学説ほどではないけれども、この問題に関する法的処理の実態は多様なものとなっている。そうした状況の下で、大曲市農協事件最高裁三小法廷判決（昭63・2・16）は、前記の秋北バス事件最高裁判決を初め、御国ハイヤー事件同判決そしてタケダシステム事件同判決等の合理性判断をさらに掘り下げたといえる論旨を示している¹³⁾。以下でその内容を検討して行くが、最高裁判決の前提である二審そして一審判決まで遡って考察しておきたい。

まず、最高裁が、原審の適法に確定した事実関係として確認した内容の骨子は次の通りである。

（1） 上告農業協同組合 Y（被告、被控訴人）は、昭和48年8月1日、旧花館農協、旧大曲農協ほかの七農協の合併により新設された。

（2） 被上告人 X（原告、控訴人）らは、いずれも旧花館農協から引き続いて Y に勤務してきた職員であったが、Y の就業規則の定めにより、X₁ は昭和53年5月31日に、X₂ は昭和55年10月31日に、X₃ は昭和56年1月31日にそれぞれ定年退職した。

（3） 旧花館農協の職員退職給与規程（以下「旧花館規程」という。）においては、職員の退職金額は、退職時の基本月俸額に勤務年数に応じた所定の支給倍率を乗じて算定することになっていていたが、Y は、昭和49年3月29日、新規規程を作成して、新たに退職金の支給倍率を設定し、これを前記合併時に遡って適用した。そして、新規規程においては、昭和44年3月31日当時旧七農協に在職していた職員について、右支給倍率改定による不利益を軽減するための特例措置が設けられ、一般の場合より高率の支給倍率を適用することとした。

（4） X らはいずれも特例措置の適用を受けており、前記各退職時において旧花館規程による支給倍率と特例措置によるそれとを対比すると、X₁ の場合は64から55・55に、X₂ の場合は55から45・945に、X₃ の場合は61から53・75にそれぞれ低減されている。

（5） 本件合併に際しては、合併当事組合たる旧七農協の区区であった給与、退職金等に関する規則、規程を統一し、労働条件の格差を是正することが不可欠の急務となり、特に、退職給与規程については、当時の旧花館規程の内容は前記のとおりであるのに対し、他の旧六農協のものは既に新規規程の内容とほぼ同一のものとなっていたため、その調整について折衝が重ねられてきたが、合併期日までにその格差を是正することができなかった。退職給与規程の内容に右のような格差が生じたのは、かつては旧七農協の規程はほぼ同一の内容であったが、昭和43、44年に旧花館農協以外の旧六農協が、職員給与の公務員並み引上げと退職金支給倍率の適正化という観点からの秋田県農協中央会の指導・勧告に従って給与規程と退職給与規程とを併せて改正したのに対し、旧花館農協のみが、労働組合の反対などから、給与規程のみを改正し、退職給与規程については変更しなかったといいきさつによるものである。

（6） Y は、結局旧花館農協職員側との調整がつかないまま、給与については、職員相互間の格差及び公務員との格差の是正措置として、当時旧七農協中最も高額であった大曲農協の職

員の給与に準拠して調整することとし、退職給与については、前記のとおり新規程を作成、適用した。

（7） 本件合併に伴う給与の右格差是正措置の結果、 X_1 については、合併時月額 85,000 円であった給与が三回の給与調整等により退職時には 211,100 円に増額され、 X_2 については、退職時まで五回にわたって合計 16,000 円の給与調整が行われ、それに基因する給与、賞与及び退職金の引上げ分が合計 1,819,550 円に達し、 X_3 については、退職時まで七回にわたって合計 19,400 円の給与調整が行われ、それに基因する給与、賞与及び退職金の引上げ分が合計 2,442,820 円に達した。

（8） 本件合併に伴い Y が作成した諸規程によって、X らは、定休日、特別休暇、扶養手当、管理職手当、職務手当、技能手当、慶弔見舞金（本人死亡の場合を除く。）、出張の旅費・手当の面で、旧花館農協在職中より有利な扱いを受けることとなった。

（9） 旧花館農協職員の定年は男子 57 年、女子 45 年と定められていたが、Y の就業規則では定年が男子 58 年、女子 48 年と定められたため、 X_1 、 X_2 が一年間、 X_3 が三年間それぞれ定年延長された。

このような事実関係において、X らは、新規程への不利益な変更は X らに対し効力を生じないとして、旧花館規程所定に基づいて支払われるべき退職金と実際に支払われた退職金との差額の支払いを求めた¹⁴⁾。

3. 一審および二審判決の各判旨とその検討

以上の事実関係に対して、一審（秋田地裁大曲支部判決，昭 57・8・3）は、まず、「就業規則に基づく退職金規程により支給の条件及び範囲が明確に定められ、これに従って一律に支給されなければならないものである限り、退職金は賃金にほかならず、労働者が就業規則に基づき所定の退職金をうける地位は既得の権利といって妨げないとともに、この退職金に関する定めが重要な労働条件に属することは多言を要せず、使用者が退職金に関する就業規則、規程を

変更し、従来の基準より低い基準を定めること自体、労働条件の不利益な変更に該る……」とし、しかし、「就業規則及びこれと一体をなす諸規程の不利益変更は、労働者に対してその同意がない以上、効力が及ばないとするのは、就業規則の性質、機能、更には解雇の自由が大幅に制限されている現時の雇用状況に照らして实际的ではなく……当該規則条項に合理性が肯認される限り、個々の労働者の同意を得るまでもなく、これを一律に適用することができる……」とした。この前提の下に、前記の事実関係（7）-（9）を採り上げ、「新規程の実施に伴って生じた原告らの前記不利益は、以上のような労働条件の改善、殊に、給与の引き上げと定年の延長によって相当程度緩和されるに至った」と認定し、不利益変更の合理性があると結論づけた。

この判決の合理性判断の前提は、明らかに秋北バス事件最高裁判決の論理の枠組みそのものであり、さらに、具体的判断の対象として採り上げた労働条件の改善事項の評価はタケダシステム事件最高裁判決で勘案すべき諸事情とされたことに沿ったものである。ここで問題は、不利益変更が他の労働条件の改善によって「相当程度緩和されるに至った」との認定に対し、その労働条件の改善が不利益変更を“緩和させるための条件”として捉えることができるかどうかである。すなわち、不利益変更を合理性ありと判断する際の“緩和させるための条件”とは、不利益変更を行なう主体のその意図に直結する行為類型でなければならないであろう¹⁵⁾。不利益変更された時点で結果としてたまたま偶然に他の労働条件が改善されていたとしても、そのことは不利益変更を“緩和させるための条件”であったとはいえない。その点について、本判決は何ら触れることなく、「給与の引き上げと定年の延長によって相当程度緩和されるに至った」としているのは、審理不十分との批判をまぬがれないおそれがある。本件の実事関係において、給与、休暇、手当、定年等の変更措置は、職員全員に共通的に行われたことであり、当時の社会経済一般の趨勢に歩調を合わせたものと見られなくもない。これらのことから、合理

性を肯定したことに対し疑問があり、その結論には賛成し得ない。

次いで、原告らの控訴に対して、二審（仙台高裁秋田支部判決，昭59・11・28）は、まず、一審と同様に、本件退職金支給基準の変更はそれ自体「労働条件の不利益な変更」に該する……とし、しかし、「それが労使関係に合理的なものである限り、個々の労働者の同意を得ることなく変更された就業規則及びこれと一体をなす諸規程を一律に適用することができる……」として、秋北バス事件最高裁判決の判断枠組みをそのまま踏襲している。その下に、前記の事実関係（3）の特例措置および（7）-（9）を採り上げたが、その認定において本判決は一審と対照的なものとなっている。すなわち、（3）の特例措置によってもXらにとって「……新規程への変更による不利益は右特例措置によっても極めて大である」とし（その支給倍率の対比は（4）に指摘されている）、次いで（7）の給与の特別調整等の是正措置は、Xらについて「……生ずる前記不利益に対する見返りないし代償としてなされたものではない」とし、さらに（8）-（9）の各種手当、定年等の労働条件の改善も「前記項目毎にみても全体的にみても花館農協のみが格段の差をもって有利に変更されているとはいえない」とした。この事実認定に基づいて、「……Yにとっては労働条件の統一的画一的処理という意味では新規程をXら花館農協の職員であった者についても適用することが必要かつ合理的であること及びXらが合併により前記利益を得ていることを考慮に入れても、なお、Xらに前記不利益をもたらす新規程への変更に合理性があると認めることはできない」との理由から、結論として、一審判決を取り消してXらの請求を全て認めた。

この判断においては、一審判決と次の二点での相違が明確に認められる。すなわち、第一点は、退職給与支給規程（基準）の変更によるXらの不利益について、一審が「……労働条件の改善、殊に、給与の引き上げと定年の延長によって相当程度緩和されるに至った」としたのに対し、二審では「……新規程への変更による不利

益は右特例措置によっても極めて大である」としたことである。同じ事実関係を前提に、変更による不利益の程度が少ないか多いかは、いわば裁判官の主観的判断のいかんにかかわるのであるが、次の第二点の相違を前提とする限り、二審の認定が妥当と考えられる。すなわち、一審判決について既述した点について、二審判決は、給与の是正等の労働条件の改善をもって「合併当事組合の職員が合併に伴い、当時の社会情勢、経済情勢に対応して制定されたYの前記就業規則及びこれと一体をなす諸規程並びに給与の是正措置等によって共通に受けた利益とすることができる……」として、不利益変更と他の行為との関係について同一主体の意図の関係を前提とした行為類型の認定を行なっているのである¹⁶⁾。本事案において、不利益変更が合理的かどうかの結論を導く場合、この点の認定は避くべからざる条件と考えられるのであり、その点の審理を明確に行なった二審判決が、認定の内容および結論とともに、一審判決に対して妥当である¹⁷⁾と考える。

4. 上告審判決の判旨とその検討

二審によって逆転敗訴したYの上告に対して、最高裁は、一審そして二審と同様に、まず秋北バス事件最高裁判決を確認し、「右の判断は、現在も維持すべきものである……」とした。そして、そこにいう「……当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうと解される。特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである」と判示し、本件については、「まず、新規程への変更に

よってXらの退職金の支給倍率自体は低減されているものの、反面、Xらの給与額は、本件合併に伴う給与調整等により、合併の際延長された定年退職時までには通常の昇給分を超えて相当程度増額されているのであるから、実際の基本月俸額に所定の支給倍率を乗じて算定される退職金額としては、支給倍率の低減による見かけほど低下しておらず、金銭的に評価しうる不利益は、本訴におけるXらの前記各請求額よりもはるかに低額のものであることは明らかであり、新規程への変更によってXらが被った実質的な不利益は、仮にあるとしても、決して原判決がいうほど大きなものではないのである。他方、一般に、従業員の労働条件が異なる複数の農協、会社等が合併した場合に、労働条件の統一的画一的処理の要請から、旧組織から引き継いだ従業員相互間の格差を是正し、単一の就業規則を作成、適用しなければならない必要性が高いことはいうまでもないところ、本件合併に際しても、右のような労働条件の格差是正措置をとることが不可欠の急務となり、その調整について折衝を重ねてきたにもかかわらず、合併期日までにそれを実現することができなかったことは前示したとおりであり、特に本件の場合においては、退職金の支給倍率についての旧花館農協と他の旧六農協との間の格差は、従前旧花館農協のみが秋田県農業協同組合中央会の指導・勧告に従わなかったことによって生じたといういきさつがあるから、本件合併に際してその格差を是正しないまま放置するならば、合併後のYの人事管理等の面で著しい支障が生ずることは見やすい道理である。加えて、本件合併に伴ってXらに対してとられた給与調整の退職時までの累積額は、賞与及び退職金に反映した分を含めると、おおむね本訴におけるXらの前記各請求程度に達していることを窺うことができ、また、本件合併後、Xらは、旧花館農協在職中に比べて、休日・休暇、諸手当、旅費等の面において有利な取扱いを受けるようになり、定年は男子が一年間、女子が三年間延長されているのであって、これらの措置は、退職金の支給倍率の低減に対する直接の見返りないし

代償としてとられたものではないとしても、同じく、本件合併に伴う格差是正措置の一環として、新規程への変更と共通の基盤を有するものであるから、新規程への変更に合理性があるか否かの判断に当たって考慮することのできる事情である」とした上で、「右のような新規程への変更によってXらが被った不利益の程度、変更の必要性の高さ、その内容、及び関連するその他の労働条件の改善状況に照らすと、本件における新規程への変更は、それによってXらが被った不利益を考慮しても、なおYの労使関係においてその法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものといわなければならない。したがって、新規程への変更はXらに対しても効力を生ずるものというべきである」と結論づけて、二審判決を破棄し、一審判決と同様Yの主張を全面的に認めた。

最高裁としては、この判決において、まず20年以前に示した秋北バス事件での大法廷の合理性判断の論理的枠組みの妥当性を改めて確認しつつ、その後の御国ハイヤー事件判決およびタケダシステム事件判決で示した判断内容をさらに一歩掘り下げて、合理性の判断基準を示そうとしたものといえる。以下に、そうした判旨を順を追って検討する。

（1）秋北バス事件判決で示されていた不利益変更された就業規則条項が「合理的なもの」とはいかなることか、その意味を一歩掘り下げてみる。すなわち、不利益変更が「その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するもの……」および、「当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のもの……」である場合その効力を生ずるとした。つまり、不利益変更が労働者に不利益を受忍させるべきほどに必要性があり、その範囲の不利益な内容である場合、それを高度の必要性として法的効力を生ずるものとみなす（法的規範性の是認）という意味と解される。そうすると、労

働者に不利益を受忍させることが、そもそも法的にいかなる根拠に基づいて可能となるのか、労働者から「既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されない……」（秋北バス事件判決）という前提に問題が戻ってしまうことになる。既得権を奪い、不利益を課すことのできる明白な法的根拠は“個々の労働者の同意”であることは当然であり¹⁸⁾、同意がなくて可能であることの説明にはなっていない。

そこに「高度の必要性」の具体的事例として考えるとすれば、企業倒産の危険を伴うほどの何らかの事態、例えば経済情勢の著しい変動とか、著しい経営不振等が考えられようが、このような事態に対しても判断の相違が現われ得る。これまでの判例において、「賃金、労働時間等労働契約上最も重要な労働条件の変更については、既存の就業規則作成当時予見できなかったような著しい事情の変動が生じ、しかもその変動は客観的経済情勢変動等経営主体の責めに帰し得ない事情によるものであって、従前の労働条件をそのまま維持させることが信義則上も妥当でないと認められるなどの特段の事情がないかぎり……合理性の存在は肯認できない」（日本近距離航空事件札幌地裁判決、昭53・11・6）とするものがある一方、「使用者が退職金に関する就業規則を変更し、従来の基準より低い基準を定めることを是認し、その効力が全労働者に及ぶとすれば、既応の労働の対償たる賃金について使用者の一方的な減額を肯定するに等しい結果を招くのであって、このような就業規則の変更はたとえ経営不振等の事情があるにしても、前記労働基準法の趣旨に照らし、とうてい合理的なものとみることとはできない」（大阪日日新聞事件大阪高裁判決、昭45・5・28）とするものもあり、こうした事案に対して、本判決を前提とすれば、最高裁としていかなる判断を示すのかが大いに注目されるところである。

(2) 本件退職給与規程の変更による支給倍率の特例措置について、二審判決は、特に、勤続年数25年以上のXらにとってその受ける不利益は「……極めて大である」とし、その法的

な意味づけを「……新規程ができた昭和49年3月29日当時Xらはそれぞれ定年……を目前にしており、しかも当時当事者間に自己都合、農協都合による退職という事情があったことを窺わせる証跡もないので、Xらの退職金債権は最終月俸に支給基準を乗じた額の確定期限付債権に近づいていた……」と明瞭にした。それに対して、本判決は、「新規程への変更によってXらの退職金の支給倍率自体は低減されている……」として、この点の不利益そのものは認めている。ところが、そうした変更の必要性をそこに直結させて、「本件合併に際しても……労働条件の格差は正措置をとることが不可欠の急務となり……合併期日までにそれを実現することができなかった……」ものであり、特に退職金の支給倍率についての格差は、「従前旧花館農協のみが秋田県農業協同組合中央会の指導・勧告に従わなかったことによって生じたといういきさつがある……」として、「新規程への変更によってXらが被った実質的な不利益は、仮にあるとしても、決して原判決がいうほど大きなものではない……」との二審と相違した認定を示した。

不利益の程度が大きくはないとしたことは、結果的に一審と同じ認定になり、二審判決から再びくつがえったことになる。最高裁としては、(1)で指摘したように変更の合理性を是認するほどの「高度の必要性」を実証するために、本件の不利益の程度を「労働者に法的に受忍させる」程度のものと認定することが不可欠の前提条件であった訳で、その点で論理的なつじつまが整えられたことになろう。しかし、こうした不利益の程度の認定そのものは、いわば裁判官の主観的判断によらざるを得ないものであり、一審→二審→上告審と逆転することは同種の事案全てに共通する可能性がある。そうだとすれば、こうした点の認定が判決の結論に直結するものとして、判断の枠組みそのものが形成されることは妥当かどうか疑問の生ずるところである。むしろ、御国ハイヤー事件最高裁判決のごとく、“代償措置”となり得るかどうかを問題とした方が判例法理としては明解であろう。

（3）二審判決では、本事案の給与の特別調整、定年の延長等の措置は、退職金規程の不利益変更に対する「見返りないし代償となされたものではない」し、さらに、不利益そのものは「……特例措置によっても極めて大である」から、「……変更に合理性があると認めることはできない」とした。それに対して、本判決は、「これらの措置は、退職金の支給倍率の低減に対する直接の見返りないし代償としてとられたものではないとしても、同じく本件合併に伴う格差是正措置の一環として新規程への変更と共通の基盤を有するものであるから、新規程への変更の合理性があるか否かの判断に当たって考慮することのできる事情である」から、「本件における新規程への変更は、それによってXらが被った不利益を考慮しても、なおYの労使関係においてその法的規範性を是認できるだけの合理性を有する……」とした。

すなわち、給与の特別調整等の措置について、二審判決が「見返りないし代償となされたものではない」として、代償措置論の観点からその不利益変更との関連性を明確に否定したのに対して、本判決は直接的には一応関連性を否定したものの、「……共通の基盤を有する……」としていわば間接的に何らかの関連をもたせる見解を示した。それでは、その“代償措置”ではない“共通の基盤”とはどのようなことであろうか（この点は、本判決によって提起された新たな問題点ということができる）。一審判決の検討で既述しておいたように、筆者は、“代償措置”であるためには、不利益変更を行なう主体のその意図に直結する行為類型でなければならないと考えるが、意図のつながらない行為が“共通の基盤を有する”とは、それは少なくとも“代償措置”でないことは明らかである（本判決でその点は「……ではないとしても」と、きわめて間接的に表現されたことにも疑問がある）。さらに、「同じく本件合併に伴う格差是正措置の一環として」なされたということから、不利益変更の時点で結果的にたまたま偶然に行われたようなことを意味するものでもなかろう。

そうすると、代償としての意図もなく、偶然

的結果でもなく、不利益変更に際して行われた他の労働条件の改善とは、例えば、何らかの事情によって行われた労働条件全般の総体的改善を指すことが考えられよう。そのなかの一部分において不利益変更がなされ、そのような不利益は労働者に法的に受忍させることを許容できる場合があるとの主旨に解されるのではあるまいか。そこでは、総体的に改善がなされた場合、一部分の不利益変更が有効となるための合理性を「高度の必要性」と称する論理になろうが、その場合に、一部分の不利益変更を労働者に受忍させる法的根拠は何かという根本問題が欠落してしまう。すなわち、結果的に、前述した（1）の問題に帰属することになる。従って、本判決は、合理性判断の枠組みについて進展させようとの試みは認められるものの、判断の内容については、従来と同様の混迷状況を継続させる結果を現わしたものといえよう。

5. おわりに

就業規則に関する裁判例は、使用者のいわば経営権の行使と労働者の労働条件との間に生起する権利紛争を法的にいかにより具体的妥当性を求めつつ解釈するかを内容とするものであろう。従って、そこでは労使関係の個別的な利害が直接に問題とされる点で、紛争処理上困難な問題の一つであるとみられる。その状況を現わすごとく、かつては多様な内容の判例がみられたが、その蓄積も相当数なされるようになって、最近ではある程度の統一傾向が打ち出されるに至った。そうした判例の経過を辿って統一傾向の軌跡を検証するべく、本稿では就業規則の一方的不利益変更の効力に関する最高裁判例を中心としつつ、一応の検討を加えてきた。

その結果として、ここで総括しておかなければならないことは、第一に、使用者が労働者の何らかの労働条件を不利益に変更することは、裁判上それ自体不利益変更であることが例外なく一致して認定され、その前提の下に法的評価が加えられることである。第二に、そうした不利益変更は原則として法的に認められないことである。第三に、原則としては認められない不

利益変更が、一定の条件がある場合には個々の労働者の同意がなくとも、労働者全体に有効に適用されることである。第四に、有効に適用される一定の条件とは、変更された規則条項が合理的なものであることである。第五に、その合理的なものとは、変更の必要性和内容からみて、労働者にその不利益を受忍させることを許容できるだけの高度の必要性をもった内容であることである。第六に、労働者に不利益を受忍させることを許容できる条件は、不利益変更する際にそれと共通の基盤を有する不利益をある程度是正するだけの労働条件の改善がなされていることである。

以上の点が、秋北バス事件判決からここで特に問題とした大曲市農協事件判決へと辿って指摘し得る最高裁判決の示した判旨の軌跡である。そこでは、就業規則の一方的不利益変更の効力を判断する枠組みの一応の定型化がなされたとみることはできよう。しかし、特に合理性判断の基準が明確になったとはいえず、今後の最高裁そしてまた下級審の示す判断もなお新たな問題点を提起する可能性が多分にある。それは、基本的な問題として、労働者が同意しない不利益変更の効力を認め得る法的根拠は何かという点が判例上示されるかどうか疑問視されるからでもある。わが労働基準法をはじめとする就業規則法制の下で、その点の解明は困難ならざるを得ないであろう。そうした点も含めて、今後、裁判所ことに最高裁がいかなる見解を示していくか注目していきたい。

註

- 1) 拙稿「『就業規則』理論の再検討」本紀要第10号（昭和62年）113頁以下所収参照。
なお、そこで採り上げ紹介、参照して以降のこの問題についての論稿に関して、諏訪康雄「就業規則法理の構造と機能——なぜ不利益変更論か——」日本労働法学会誌第71号（1988年）6-7頁参照。
- 2) 諏訪・前掲6頁。
- 3) 諏訪・前掲12頁。
- 4) 柳屋孝安「就業規則の不利益変更をめぐる判例法理」日本労働法学会誌第71号32頁以下参照。
- 5) この点の詳細は、柳屋・前掲46頁以下参照。
- 6) この考え方は、その意味で“事実たる慣習説”と称され、学説の上から多くの批判が投ぜられた。例えば、宮島尚史「就業規則の社会的機能と法構造（下）」判例タイムズ第236号（昭和44年）45頁以下、花見忠「55歳停年制を新たに定めた就業規則改正の効力」ジュリスト第433号（昭和44年）170頁以下、川口實「就業規則の一方的変更」法学研究第43巻4号（昭和45年）1頁以下等。
- 7) 例えば、伊豆シャボテン公園事件静岡地裁沼津支部判決（昭48・12・11）、放射線影響研究所事件広島高裁判決（昭62・6・15）等がある。この事案は、いずれも男女別定年制の改定の効力が争われたものである。
- 8) 本事件では、一審（高知地裁判決、昭55・7・17）でも、「……代償的な労働条件の向上は何ら呈示されることもなく、その他右不利益を是認すべき特別の事情も認められない……」として、不利益変更の合理性なしとしたもので、その判断が二審（高松高裁判決、昭56・9・17）でも維持されていた。
- 9) 本事件では、一審（東京地裁判決、昭51・11・12）が、秋北バス事件最高裁判決を引用して本件の就業規則の不利益変更の合理性ありとして、変更を有効なりとした。逆に、二審（東京高裁判決、昭54・12・20）は、長期的に実質賃金の低下を生ずるような不利益変更は労働者側の同意がなければ無効なりとした。この判決を最高裁は破棄して差戻したものであるが、差戻審（東京高裁判決、昭62・2・26）は、最高裁で示された諸点につき判断して、本件不利益変更の“十分な合理性”があるとして、結論的に一審判決を支持した。
- 10) 本事件では、一審（釧路地裁帯広支部判決、昭57・3・24）が、就業規則による受診義務は検診に協力すべき義務が信義則上認められるのみで業務命令として強制はできないとし、二審（札幌高裁判決、昭58・8・25）では、就業規則による受診命令でも合理的な理由のない限り受診義務を課することはできないとして、いずれも結論において就業規則に基づく義務は生じないとした。それに対し、本判決は、就業規則の内容が合理的なものであれば義務が生ずるとして、一審および二審の判断をくつがえしたものである。
- 11) 柳屋・前掲34頁以下参照。
- 12) 柳屋・前掲43頁以下参照。
- 13) 「労働判例」第512号7-8頁掲載。
- 14) 本件と同じ退職金支給基準の変更を争点とした判例のうち以上で採り上げたもの以外には、現在までのところ以下のものがある。

- 大阪日日新聞社事件（一審）・大阪地裁判決，
昭 42・3・27
- 栗山精麦事件・岡山地裁玉島支部判決，昭
44・9・26
- ダイコー事件・東京地裁判決，昭 50・3・11
- 総合健康リサーチセンター事件・大阪地裁判
決，昭 58・9・27
- 平和運送事件・大阪地裁判決，昭 58・11・22
- 15) このことを，御国ハイヤー事件判決のごとく
“代償措置”と言ってもよいであろう。
- 16) この点について，同判決は念を押す形で「……
不利益に対する見返りないし代償としてなされ
たものではない」としている。
- 17) なお，二審判決中，退職金規程の変更に合理性

はないと結論づけた後に、「そうすると，X らに対
する退職給与規程を花館規程から新規程に変更
することは許されないから右変更の効力が生じ
ない……」と判示しているが，この点につき，合
理性の判断はそもそも不利益変更が既になされ
たことを前提に，変更された規程が有効に効力を
発生するかどうかの段階でなされることであり，
変更すること自体が許されないから変更の効力
が生じないとするのは論理の矛盾であり，論理構
成上納得できない。

- 18) 拙稿・前掲 122 頁参照。